

Bruxelas, 18.9.2020
COM(2020) 565 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Uma União da igualdade: plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025

Precisamos de falar sobre o racismo. E precisamos de agir. Quando há vontade, a mudança é possível. Congratulo-me por viver numa sociedade que condena o racismo, mas não nos devemos ficar por aí. O lema da nossa União Europeia é «Unida na diversidade». Cabe-nos estar à altura destas palavras e dar expressão concreta ao seu significado.

Presidente Ursula von der Leyen (discurso ao Parlamento Europeu, 17 de junho de 2020)

1. Introdução: estar à altura do lema «Unida na diversidade»

A discriminação em razão da raça ou origem étnica[1] é proibida na União Europeia e, no entanto, continua a existir na nossa sociedade. Não basta ser contra o racismo. Temos de atuar contra ele.

O racismo[2] prejudica a sociedade de múltiplas formas. Mais diretamente, significa que um grande número de pessoas que vivem na Europa são vítimas de discriminação, pondo em causa a sua dignidade humana, oportunidades de vida, prosperidade e bem-estar, assim como, amiúde, a sua própria segurança pessoal. A discriminação implica igualmente o desrespeito de valores basilares da União Europeia. Todas as pessoas na União devem poder usufruir dos seus direitos e liberdades fundamentais e da igualdade de participação na sociedade, independentemente da sua origem racial[3] ou étnica[4]. A nossa força social, política e económica advém da unidade na diversidade – o racismo só nos torna mais fracos. A UE pode e deve fazer mais para garantir a igualdade de tratamento para todos.

Estamos agora num momento de balanço. Mais de metade dos europeus considera que esse tipo de discriminação é generalizado no seu país[5]. Não se pode ignorar o conflito entre os nossos valores de igualdade e a realidade do racismo enraizado: o movimento «Black Lives Matter», que assumiu contornos globais, constitui disso um aviso inequívoco. Está na hora de reconhecer e atuar contra a prevalência do racismo e da discriminação racial. Está na hora de analisar o que podemos fazer agindo a nível local, nacional, europeu e internacional. A União Europeia assenta na diversidade e na promoção de uma sociedade do pluralismo, da tolerância e da não discriminação: precisamos de atuar não só porque é a nossa responsabilidade, mas também para honrarmos os nossos valores. O respeito dos valores começa em casa, na nossa própria instituição. A Comissão tomará medidas para melhorar significativamente a diversidade do seu pessoal e assegurar que todos possam prosperar e contribuir de maneira igual para o ambiente de trabalho.

O racismo assume várias formas. As manifestações explícitas de racismo individual e de discriminação racial são as mais óbvias. Com demasiada frequência, a origem racial ou étnica serve de pretexto para a discriminação – a pandemia de COVID-19 e o rescaldo dos ataques terroristas são apenas os casos mais recentes de situações em que as culpas foram

---

[1] O artigo 2.º da Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (Diretiva Igualdade Racial), define os conceitos de discriminação direta e indireta em razão da origem racial ou étnica.

[2] De acordo com a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância do Conselho da Europa, entende-se por racismo «a crença de que um motivo como a "raça", a cor, a língua, a religião, a nacionalidade ou a origem étnica ou nacional, justifica o desprezo por uma pessoa ou um grupo de pessoas, ou a noção de superioridade de uma pessoa ou um grupo de pessoas».

[3] A utilização do termo «origem racial» não implica a aceitação de teorias interessadas em determinar a existência de raças humanas separadas.

[4] Sobre a noção de etnicidade, ver o acórdão de 16 de julho de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, n.º 46.

[5] Eurobarómetro 2019 – Discriminação na UE.

injustamente apontadas a pessoas de minorias étnicas ou raciais. As pessoas de ascendência asiática e africana, os muçulmanos, os judeus e os ciganos têm sido vítimas de intolerância. Mas há outras formas de racismo e discriminação racial, como as que assentam em preconceitos inconscientes, que embora menos explícitas, podem ser igualmente lesivas. Os comportamentos racistas e discriminatórios podem estar arreigados nas instituições sociais, financeiras e políticas, repercutindo-se nas alavancas do poder e na formulação das políticas. Este racismo estrutural perpetua os obstáculos que se colocam aos cidadãos exclusivamente com base na sua origem racial ou étnica. Todos os dias, as vítimas do racismo sentem o seu impacto no acesso ao emprego, aos cuidados de saúde, à habitação, ao financiamento ou à educação, bem como nos casos de violência.

Há diferentes formas de racismo, por exemplo, contra negros, ciganos, judeus e asiáticos, que estão associadas a religiões ou crenças, como é o caso do ódio antimuçulmano. Todas elas levam a que, na prática, o valor de uma pessoa fique refém de estereótipos baseados em preconceitos. Para além da religião ou da crença, o racismo também se pode combinar com outras formas de discriminação e de ódio, designadamente em razão do género, orientação sexual, idade, deficiência ou condição de migrante. Há que tomá-lo em linha de conta recorrendo para o efeito a uma abordagem intersetorial[6].

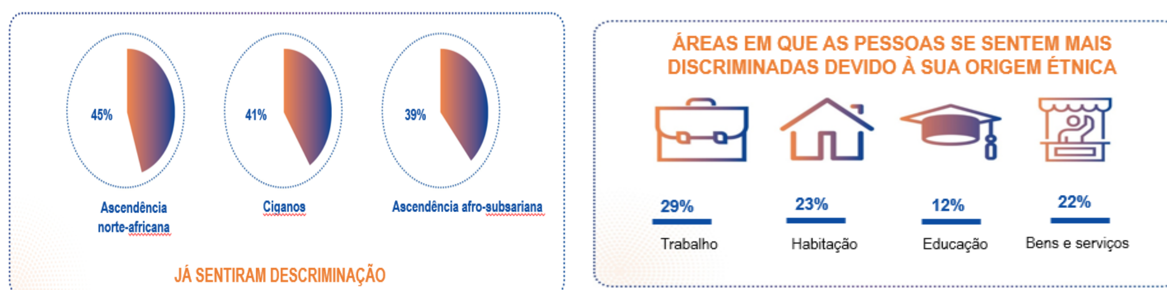
A UE dispõe de instrumentos jurídicos e de uma política abrangente para construir uma verdadeira União da igualdade, estando em curso um reforço de áreas específicas neste domínio[7]. A Comissão complementará estes esforços temáticos através de uma estratégia global para garantir que a Carta dos Direitos Fundamentais da UE é efetivamente aplicada nos Estados-Membros e que os direitos da Carta, incluindo a igualdade e a não discriminação, são uma realidade para todos.

Este plano de ação prevê uma série de medidas destinadas a intensificar o trabalho neste domínio, dar voz às pessoas de minorias étnicas ou raciais e congregar os intervenientes a todos os níveis num esforço comum para combater o racismo de forma mais eficaz e construir uma vida sem racismo nem discriminação para todos.

[6] Nos termos do artigo 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), aquando da «definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual». O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) define «interseccionalidade» como um «instrumento analítico para o estudo, compreensão e resposta ao modo como o sexo e o género interagem com outras características/identidades pessoais e ao modo como essas interações contribuem para experiências de discriminação únicas». Esta definição aplica-se igualmente a qualquer forma de discriminação.

[7] Refira-se neste contexto a Comunicação – Uma União da Igualdade:Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 (COM(2020) 152 final), bem como as abordagens específicas em prol dos ciganos e das pessoas LGBTI+, previstas para este outono. Também na calha para 2020 está um plano de ação da UE para a integração e a inclusão, a par de uma nova estratégia para os direitos das pessoas com deficiência em 2021 e de ação contra o antissemitismo.

2. Racismo a nível individual – combater os danos causados às pessoas e à sociedade



Fonte: FRA (2017), Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia – principais resultados

A Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) levou a cabo um vasto leque de inquéritos que apontam para a existência de **elevados níveis de discriminação na UE**[8]. Estes estudos também identificaram as áreas da vida em que a discriminação racial mais se faz sentir.

A discriminação no mercado de trabalho é motivo de preocupação não só durante a procura de emprego, mas também no trabalho, em cuja esfera 22 % dos respondentes indicaram sentir-se discriminados devido à sua origem étnica ou antecedentes migratórios.

Os elementos desencadeadores da discriminação de quem procurava um imóvel para compra ou arrendamento eram o nome (44 %), seguido da cor da pele ou do aspeto físico (40 %) e da nacionalidade (22 %). No atinente ao **acesso a bens e serviços** (administração pública, transportes públicos, lojas, restaurantes, etc.), os ciganos (28 %) e as pessoas de ascendência norte-africana (27 %) eram as que enfrentavam o grau mais elevado de discriminação. A discriminação racial era menos comum no setor dos **cuidados de saúde** (3 % no ano passado), embora se registassem fortes disparidades entre diferentes grupos: a discriminação era mais elevada entre os ciganos (8 %), cuja esperança de vida também é inferior à da população em geral.

Os dados do inquérito mostram igualmente que as considerações raciais influenciam a probabilidade de se ser **alvo de controlos policiais**. Dos 14 % de inquiridos que afirmaram ter sido interpelados pela polícia no último ano, 40 % sentiram que essa interpelação se deveu à sua origem étnica ou antecedentes migratórios.

Globalmente, 3 % dos respondentes afirmaram ter sido vítimas de **violência racista** no último ano, enquanto 24 % sofreram **assédio racista** no mesmo período[9]. Quase metade (47 %) dos respondentes judeus mostraram-se apreensivos com a possibilidade de serem vítimas de assédio ou insultos verbais antissemitas, enquanto mais de um terço (40 %) receia poder ser atacado fisicamente em espaços públicos[10]. Todavia, a **violência e o assédio motivados pelo ódio** continuam muitas vezes a não ser denunciados. Os dados do inquérito da FRA junto de pessoas de ascendência africana mostram, por

[8] Os valores apresentados na imagem correspondem aos seguintes inquéritos da FRA: Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia – principais resultados (2017); Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia – Muçulmanos: resultados selecionados (2017); Experiências e perceções de antissemitismo – Segundo Inquérito sobre Discriminação e Crimes de Ódio contra os Judeus na União Europeia (2018); Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia – Ciganos: resultados selecionados (2016); Ser negro na União Europeia (2018).

[9] FRA: Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia – principais resultados (2017).

[10] FRA: Experiências e perceções de antissemitismo – Segundo Inquérito sobre Discriminação e Crimes de Ódio contra os Judeus na União Europeia (2018).

exemplo, que quase dois terços (64 %) das vítimas de violência racista não comunicaram à polícia ou outra organização ou serviço o mais recente incidente desse teor[11].

2.1. Combater o racismo e a discriminação racial por via da legislação: revisão e ação

Hoje em dia, as ações a nível europeu para combater a discriminação, o racismo, a xenofobia e outros tipos de intolerância assentam num quadro jurídico europeu estabelecido. Têm por base uma série de disposições dos Tratados[12], bem como os princípios gerais da não discriminação e da igualdade, igualmente reafirmados na Carta dos Direitos Fundamentais da UE[13].

Embora a luta contra o racismo exija uma intervenção firme numa multiplicidade de domínios, a proteção oferecida pela lei é crucial. Um sistema abrangente de proteção contra a discriminação requer, antes de mais, uma aplicação eficaz do quadro jurídico, a fim de garantir o respeito na prática dos direitos e obrigações individuais. Implica também assegurar que não há lacunas nesta proteção. Acontecimentos recentes associados a tensões raciais suscitaram preocupações de que as proteções jurídicas contra a discriminação racial ou étnica não estivessem a ser efetivamente aplicadas, somando-se às preocupações quanto à relação entre os organismos responsáveis pela aplicação da lei e as minorias (ver secção 2.2 abaixo).

A Comissão realizará uma **avaliação exaustiva** do quadro jurídico existente para determinar o modo de melhorar a sua execução, analisar se permanece adequado aos fins a que se destina, e verificar se existem lacunas a colmatar. Esta avaliação basear-se-á no acompanhamento em curso da transposição e aplicação da legislação da UE, em especial no seu diálogo regular com os Estados-Membros e no próximo relatório sobre a aplicação da Diretiva Igualdade Racial. As reações das partes interessadas, em particular as que representam as preocupações das vítimas do racismo e da discriminação racial, também serão essenciais para identificar o que precisa de mudar para maximizar o alcance e o impacto da ação da UE.

Diretiva Igualdade Racial e organismos para a igualdade

A Diretiva Igualdade Racial[14] tem moldado a proteção jurídica contra a discriminação em razão da origem racial ou étnica ao longo de mais de duas décadas. Proíbe a discriminação direta e indireta em razão da origem racial ou étnica nos domínios do emprego e da atividade profissional, da educação e da proteção social, incluindo os cuidados de saúde, os benefícios sociais e o acesso e fornecimento de bens e serviços disponíveis à população, como a habitação. Nos últimos anos, a Comissão reforçou o **acompanhamento da sua aplicação**. Objeto de particular atenção foi a discriminação das crianças ciganas no ensino. Em 2021, a Comissão apresentará um **relatório sobre a aplicação[15] da diretiva, prevendo avançar eventuais propostas legislativas até 2022.** O relatório examinará as lições a retirar da aplicação da diretiva e identificará eventuais lacunas: uma área a analisar especificamente no contexto de uma eventual nova proposta legislativa é a **execução da lei**[16]. O relatório

---

[11] FRA: Ser negro na União Europeia (2018).
[12] Artigos 2.º e 10.º do Tratado da União Europeia (TUE), artigos 19.º e 67.º, n.º 3, do TFUE.
[13] Em particular, os artigos 20.º e 21.º
[14] Diretiva 2000/43/CE do Conselho.
[15] Este relatório será apresentado juntamente com o relatório sobre Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.
[16] Ver a secção 2.2 relativamente à luta contra a discriminação pelas autoridades responsáveis pela aplicação da lei.

contribuirá igualmente para dar continuidade às ações destinadas a dar prioridade aos **processos por infração** com forte impacto.

A diretiva exige que todos os Estados-Membros designem um ou mais órgãos que proporcionem assistência independente às vítimas de discriminação, promovam a igualdade, levem a cabo inquéritos independentes, publiquem relatórios independentes e formulem recomendações. Estes **organismos para a igualdade** são essenciais para garantir que as pessoas e os grupos vítimas de discriminação possam exercer plenamente os seus direitos, devendo estar aptos a desempenhar eficazmente as tarefas que lhes são confiadas pela legislação da UE. O direito da União, contudo, dá margem de manobra aos Estados-Membros no atinente aos poderes e ao funcionamento dos organismos para a igualdade. Esta situação gera grandes disparidades entre os organismos nacionais para a igualdade, o que a Comissão procurou atenuar por meio da sua Recomendação relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento, de 2018[17]. O **papel e a independência destes organismos** e a necessidade potencial de nova **legislação para reforçar o seu papel** será um tema importante do relatório de 2021.

A Comissão exorta igualmente os Estados-Membros a desenvolverem o **contencioso estratégico**[18] a nível nacional, em consonância com a referida recomendação da Comissão e de acordo com as normas processuais nacionais. O contencioso estratégico é fundamental para uma maior sensibilização do público e para progredir na clarificação e na proteção dos direitos humanos.

Atualmente, a legislação europeia contra a discriminação para lá das esferas do emprego e da formação profissional aplica-se apenas ao género e à origem racial ou étnica[19]. Não há uma abordagem transversal que abranja todas as formas de discriminação. Por forma a colmatar as lacunas em matéria de proteção contra qualquer forma de discriminação, a Comissão continuará a fomentar o progresso no sentido da unanimidade exigida no Conselho para adotar a sua **proposta de 2008 com vista a aplicar a igualdade de tratamento entre as pessoas independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual**[20].

Decisão-quadro relativa à luta contra o racismo e a xenofobia e outros meios jurídicos de luta contra o racismo

A **decisão-quadro relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia**[21] visa garantir que as manifestações graves de racismo e xenofobia sejam puníveis com sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas em

[17] Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento.

[18] O contencioso estratégico é utilizado para selecionar casos apropriados (casos-teste) passíveis de desencadear uma ação judicial com o fito de atingir um objetivo específico. A intenção é fazer com que esses procedimentos judiciais tenham um impacto positivo mais amplo no direito e no desenvolvimento das políticas, criando igualmente um precedente para futuros casos semelhantes.

[19] Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica; Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

[20] COM(2008) 426 final.

[21] Decisão-Quadro 2008/913/JAI do Conselho, de 28 de novembro de 2008, relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia. Tal exige que os Estados-Membros criminalizem a incitação pública à violência ou ao ódio por razões de raça, cor, religião, ascendência ou origem nacional ou étnica (incluindo em linha).

toda a UE. A aplicação efetiva deste instrumento é fundamental para assegurar que os discursos de incitamento ao ódio e os crimes de ódio recebem uma resposta penal eficaz e que as vítimas de crimes são reconhecidas e dotadas de um recurso efetivo. A decisão-quadro é complementada pela **Diretiva Direitos das Vítimas**[22], que, entre outras coisas, visa assegurar a justiça, a proteção e o apoio às vítimas de crimes de ódio e de incitamento ao ódio.

Desde 2014[23], a Comissão tem acompanhado a transposição da decisão-quadro para os sistemas jurídicos dos Estados-Membros. Há sérias preocupações sobre se os códigos penais nacionais criminalizam corretamente o discurso de ódio e os crimes de ódio. A Comissão fará um esforço abrangente, com caráter prioritário, para assegurar a **plena e correta transposição e aplicação** da decisão-quadro em toda a UE, particularmente quando a definição de discurso de ódio ou a criminalização dos crimes de ódio não tiverem sido corretamente transpostas para o direito nacional, e instaurará processos por infração, caso necessário.

Também há racismo em linha. A decisão-quadro exige que os Estados-Membros criminalizem a incitação pública à violência ou ao ódio por motivos de cor, religião, ascendência ou origem nacional, racional ou étnica, inclusivamente quando praticada em linha. Todavia, os **discursos ilegais de incitação ao ódio em linha** continuam a aumentar e a incitação ao ódio racista é uma ocorrência comum[24]. Há quatro anos, a Comissão lançou o código de conduta sobre discursos ilegais de incitação ao ódio em linha, contando com o compromisso voluntário das plataformas de tecnologias da informação de reverem e, se necessário, eliminarem os conteúdos ilegais de incitação ao ódio[25]. A quinta avaliação do código mostra que se alcançaram progressos consideráveis em matéria de eliminação do discurso de ódio em linha[26], mas as plataformas têm ainda um caminho a percorrer em termos de reforço da transparência e do retorno da informação dos utilizadores. A Comissão continuará a cooperar com as empresas informáticas e a alargar estes esforços a outras plataformas de redes sociais, incluindo as que são utilizadas sobretudo por crianças e adolescentes, bem como a promover medidas práticas para combater o discurso de ódio em linha e a fomentar a aceitação da diversidade.

---

[22] A Diretiva 2012/29/UE exige que os Estados-Membros garantam um tratamento justo e não discriminatório das vítimas da criminalidade, prestando especial atenção às vítimas de crimes cometidos por motivos de preconceito ou de discriminação. Ver o documento de 2017 sobre os princípios fundamentais do apoio às vítimas para as ligações entre a Diretiva Direitos das Vítimas e a proteção contra os crimes de ódio; http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

[23] Em 1 de dezembro de 2014, a Comissão obteve poderes para supervisionar a transposição das decisões-quadro pelos Estados-Membros, incluindo o instrumento referido. Ver também o Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Decisão-Quadro 2008/913/JAI do Conselho relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia, de 2014 (COM(2014) 27 final).

[24] Um inquérito Eurobarómetro realizado em 2016 revelou que quase metade das pessoas que participam em debates em linha hesitam fazê-lo devido ao ódio e às ameaças: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452

[25] A experiência adquirida com o código de conduta informou o trabalho da Comissão sobre a Recomendação de 1 de março de 2018 relativa a medidas destinadas a combater eficazmente os conteúdos ilegais em linha (C(2018) 1177).

[26] De acordo com os resultados do último exercício de acompanhamento publicado pela Comissão em junho de 2020, as empresas informáticas avaliam 90 % dos conteúdos assinalados no prazo de 24 horas e eliminam 71 % dos conteúdos que são considerados incitação ilegal ao ódio. Para mais pormenores, incluindo as razões para o ódio comunicado, consultar: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf

O **ato legislativo sobre os serviços digitais** constituirá a etapa seguinte, destinando-se a aumentar e a harmonizar as responsabilidades das plataformas em linha e dos prestadores de serviços de informação, bem como a reforçar a supervisão das políticas de conteúdo das plataformas na UE[27]. As opções em apreciação incluem obrigações de criar sistemas de notificação e ação, bem como obrigações de comunicação de informações e de transparência que exijam que as plataformas forneçam informações sobre o modo como lidam com discursos ilegais, incluindo discursos de ódio. Tal não só permitiria promover políticas de moderação de conteúdos aptas a salvaguardar a liberdade de expressão em linha, mas também constituiria uma base para a recolha de dados sobre a extensão e os tipos de discursos de ódio racista em linha, ajudando a sociedade civil e os responsáveis políticos a formular políticas que combatam eficazmente o racismo.

Sob a égide do Fórum Internet da UE, a Comissão está a trabalhar com os Estados-Membros e as empresas da Internet numa lista de referência de símbolos e grupos extremistas violentos proibidos, a utilizar a título voluntário na definição das suas políticas de moderação de conteúdos. A lista deverá ser apresentada na reunião ministerial do Fórum Internet da UE, em dezembro de 2020.

A **Diretiva Serviços de Comunicação Social Audiovisual**[28] estabelece requisitos para proteger os utilizadores de serviços de comunicação social audiovisual e de plataformas de partilha de vídeos contra o incitamento à violência ou ao ódio, bem como contra comunicações comerciais audiovisuais discriminatórias. Obriga ainda as plataformas de partilha de vídeos a tomarem medidas adequadas para proteger os utilizadores contra conteúdos racistas e xenófobos.

Importa sublinhar que quaisquer medidas que limitem o direito à liberdade de expressão devem respeitar os requisitos enunciados nos artigos 11.º e 52.º da Carta dos Direitos Fundamentais, quando aplicável, e as tradições constitucionais dos Estados-Membros.

A Comissão irá:

- elaborar um relatório sobre a execução da Diretiva Igualdade Racial em 2021;
- apresentar, no horizonte de 2022, a legislação necessária para corrigir as deficiências, incluindo o reforço do papel e da independência dos organismos para a igualdade;
- assegurar a plena e correta transposição e aplicação da Decisão-Quadro relativa à luta contra o racismo e a xenofobia em toda a UE, inclusivamente através de processos por infração.

A Comissão insta os Estados-Membros a:

- velarem pela plena transposição e a devida aplicação do direito da União nos Estados-Membros;
- chegarem rapidamente a acordo sobre a proposta da Comissão de 2008, destinada a aplicar o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

---

27 Comunicação – Construir o futuro digital da Europa (COM(2020) 67).

28 Diretiva (UE) 2018/1808 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de novembro de 2018, que altera a Diretiva 2010/13/UE relativa à coordenação de certas disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros respeitantes à oferta de serviços de comunicação social audiovisual (Diretiva Serviços de Comunicação Social Audiovisual). A diretiva incentiva o recurso à corregulação e à autorregulação, na medida em que os sistemas jurídicos dos Estados-Membros assim o permitam.

2.2. Para além da legislação da UE – fazer mais para combater o racismo no dia-a-dia

Combater a discriminação por parte das autoridades responsáveis pela aplicação da lei

Um policiamento eficiente e o respeito pelos direitos fundamentais são elementos complementares. As autoridades responsáveis pela aplicação da lei são intervenientes fundamentais para garantir o cumprimento da lei e a segurança. O reconhecimento da diversidade e a garantia de uma aplicação justa da lei são essenciais para combater o racismo. Há, todavia, antecedentes de longa data de discriminação neste domínio: a FRA incluiu a definição ilícita de perfis e a ação policial no âmbito da sua investigação[29]. Esse tipo de discriminação pode corroer a confiança dos cidadãos nas autoridades e ter outras repercussões negativas, como a baixa taxa de denúncia de crimes e a resistência à autoridade pública.

As agências da UE, como a FRA e a Agência da União Europeia para a Formação Policial (CEPOL), já contribuíram com recursos significativos[30] para reforçar a capacidade dos Estados-Membros para assegurar o respeito dos direitos e dos princípios fundamentais pelos intervenientes estatais, em particular no domínio da não discriminação. Também houve organizações internacionais que contribuíram para esse objetivo[31].

A definição de perfis é um instrumento regularmente utilizado, com legitimidade, pelos agentes responsáveis pela aplicação da lei para prevenir, investigar e reprimir infrações penais. Todavia, a **definição de perfis que resulta em discriminação[32]** com base em categorias particulares de dados pessoais – como dados reveladores da origem racial ou étnica – é ilegal[33]. Em julho de 2020, a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância do Conselho da Europa (CERI) alertou especificamente contra a definição de perfis raciais[34].

Através do grupo de alto nível sobre a luta contra o racismo, a xenofobia e outras formas de intolerância, a Comissão apoiará os Estados-Membros na prevenção de atitudes discriminatórias no âmbito da aplicação da lei, desenvolvendo as competências necessárias para a investigação e a ação penal contra os crimes de ódio e assegurando um tratamento justo e adequado das vítimas[35]. Tal incluirá um levantamento das principais lacunas e necessidades nos Estados-Membros, bem como ações de formação para detetar e reprimir os

---

[29] Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia – principais resultados (2017).

[30] Ver, por exemplo, uma síntese dos recursos e das iniciativas em prol de programas de formação contra os crimes de ódio nos Estados-Membros, disponível em: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147

[31] Conselho da Europa; Gabinete das Instituições Democráticas e dos Direitos Humanos da OSCE.

[32] A definição de perfis envolve a categorização de pessoas de acordo com (a perceção d)as suas características pessoais, podendo incluir a origem racial ou étnica, a cor da pele, a religião ou a nacionalidade. Embora os agentes da polícia possam ter em conta essas características ao interpelar um indivíduo, não as podem invocar como o único ou principal critério para o fazerem. Uma definição de perfis que se baseie exclusiva ou principalmente em uma ou mais características protegidas constitui discriminação direta, violando portanto os direitos e liberdades do indivíduo, pelo que é ilícita (FRA(2018), Prevenir a definição ilícita de perfis no presente e no futuro:um guia).

[33] Artigo 11.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais.

[34] Ver: https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/-/ecri-warns-against-racial-profiling-in-policing-and-calls-for-a-systemic-response-to-address-racism-in-all-areas

[35] Em particular através do novo fluxo de trabalho desenvolvido pelo grupo de trabalho da Comissão sobre formação em matéria de crimes de ódio e reforço das capacidades das autoridades nacionais responsáveis pela aplicação da lei.

crimes de ódio. A FRA será convidada a recolher e a divulgar boas práticas que promovam o **policiamento justo**, com base no respetivo manual de formação já existente[36] e no guia sobre a prevenção da definição de perfis ilícitos[37]. A agência deve igualmente continuar a recolher e a publicar dados sobre as atitudes da polícia para com as minorias. A CEPOL deve intensificar o seu trabalho sobre pacotes de formação abrangentes em matéria de direitos humanos, ética e racismo, bem como reforçar a sensibilização para o policiamento justo e inclusivo junto dos quadros médios e superiores da polícia, bem como dos representantes das autoridades responsáveis pela aplicação da lei[38].

A **baixa taxa de denúncia** de crimes de ódio com um motivo racista[39] constitui um sério obstáculo à aplicação da lei e à elaboração de políticas. A recente estratégia da UE no domínio dos direitos das vítimas[40] reconhece que as vítimas de crimes oriundas de comunidades ou minorias desfavorecidas ou vulneráveis podem ter pouca confiança nas autoridades públicas, o que as leva a não denunciarem crimes. Um ambiente seguro para as vítimas denunciarem crimes é uma das cinco prioridades principais da estratégia. A diversidade do pessoal que trabalha nos serviços responsáveis pela aplicação da lei e pelo policiamento inclusivo pode reforçar o grau de confiança nas autoridades e melhorar assim a denúncia de crimes. A CERI incentivou vivamente os Estados-Membros a desenvolverem processos de recrutamento que assegurem que a composição da polícia reflita a diversidade da população, bem como quadros de diálogo entre a polícia e os membros dos grupos minoritários. A confiança é fundamental para reforçar a cooperação de todos e, nesse sentido, melhorar a eficácia da aplicação da lei. O atual grupo de trabalho sobre o registo dos crimes de ódio, recolha de dados e incentivo à denúncia **desenvolverá princípios orientadores fundamentais** sobre o modo de incentivar as vítimas a denunciarem crimes de ódio. Por sua vez, a FRA publicará em 2021 um **relatório sobre o incentivo à denúncia dos crimes de ódio**.

Segurança

Alguns Estados-Membros tomaram medidas para proibir grupos racistas e respetivos símbolos, amiúde ao abrigo da legislação contra crimes de ódio, discursos de ódio ou terrorismo, ou estabeleceram sanções penais associadas à negação de crimes contra a humanidade e/ou do nazismo e do fascismo, bem como à propaganda a favor de grupos terroristas. A Comissão trabalhará em conjunto com os Estados-Membros em prol de um melhor entendimento comum sobre a forma de lidar com os grupos extremistas violentos. Tal inclui um **levantamento das respostas nacionais** ao extremismo violento, a apresentar aos grupos de trabalho pertinentes do Conselho em novembro de 2020. A colaboração com os Estados-Membros prosseguirá a fim de identificar lacunas, boas práticas e recomendações no combate ao extremismo violento, a apresentar no início de 2021.

---

36 FRA (2013), Formação policial com base nos direitos fundamentais – Um manual para formadores de agentes da polícia.

37 FRA (2018), Prevenir a definição ilícita de perfis no presente e no futuro:um guia.

38 Por exemplo, a Convenção dos Chefes de Polícia Europeus. A CEPOL também poderia organizar uma academia de verão para quadros médios da polícia e futuros dirigentes.

39 De acordo com o Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia – principais resultados (2017), 28 % dos respondentes vítimas de ataques físicos motivados pelo ódio comunicaram o incidente mais recente nos cinco anos anteriores ao inquérito à polícia ou a outra organização ou serviço. Entre os motivos para a baixa taxa de denúncias identificados nos inquéritos da FRA contam-se a convicção de que denunciar não mudaria nada (34 %) e a falta de confiança ou o medo da polícia (28 %). FRA (2018), Ser negro na União Europeia.

40 COM(2020) 258 final.

Há que assegurar uma melhor proteção dos locais onde as pessoas se reúnem. Embora essa questão seja fundamentalmente da competência dos Estados-Membros, a Comissão intensificou esforços no âmbito do plano de ação de 2017 para apoiar a proteção dos espaços públicos[41]. Nos últimos anos, tanto na Europa como a nível mundial, vários ataques terroristas visaram pessoas em locais de culto, motivados amiúde pelo ódio racial[42]. A **Estratégia para a União da Segurança[43]** explicou o modo como a Comissão iria trabalhar com o setor privado e com os órgãos de poder regional e local para minimizar os riscos para as pessoas nos espaços públicos.

Riscos das novas tecnologias

Entre as inúmeras possibilidades que oferecem, a transição digital e o desenvolvimento de novas tecnologias podem servir para reforçar a luta contra o racismo. Contudo, a menos que suficiente e adequadamente enquadrados, também podem pôr em causa a igualdade racial, a não discriminação e igualdade de oportunidades de uma forma mais geral. O Livro Branco da Comissão sobre a inteligência artificial (IA)[44] expôs o modo como determinadas utilizações desta tecnologia em desenvolvimento acelerado implicam uma série de riscos potenciais. A utilização de algoritmos pode perpetuar ou mesmo estimular a tendenciosidade racial se os dados utilizados para treinar os algoritmos não refletirem a diversidade da sociedade da União Europeia.

A título de exemplo, há estudos que demonstraram que os algoritmos de reconhecimento facial baseados na inteligência artificial podem apresentar elevadas taxas de erro de classificação quando utilizadas em relação a alguns grupos demográficos, como as mulheres e as pessoas de minorias étnicas ou raciais[45]. Esta situação pode gerar resultados tendenciosos e, em última análise, discriminação[46]. A Comissão e a agência EU-LISA estão a trabalhar no domínio das tecnologias de reconhecimento facial a utilizar nos grandes sistemas informáticos da UE para fins de gestão das fronteiras e de segurança[47].

As regras da UE em matéria de proteção de dados já contêm uma série de garantias relativas ao tratamento de dados biométricos para efeitos de identificação inequívoca de uma pessoa singular. A futura **proposta de um quadro legislativo horizontal em matéria de IA** abordará especificamente o risco de tendenciosidade e de discriminação nos sistemas de IA. Deverá propor requisitos específicos para a qualidade dos conjuntos de dados de formação e dos procedimentos de ensaio para a deteção e a correção de resultados tendenciosos que servirão para prevenir efeitos discriminatórios negativos numa fase incipiente, e assegurar o

[41] COM(2017) 612 final. A Comissão proporciona uma plataforma para o intercâmbio de boas práticas no âmbito do Fórum da UE sobre a proteção dos espaços públicos e financia a proteção dos espaços públicos.

[42] Por exemplo, os ataques na mesquita de Christchurch, na Nova Zelândia, os ataques a igrejas no Sri Lanca em abril de 2019 ou o tiroteio numa sinagoga em Halle, na Alemanha, em outubro de 2019.

[43] COM(2020) 605 final.

[44] Comissão Europeia, Livro Branco sobre a inteligência artificial – Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança COM(2020) 65 final.

[45] Ver «Gender Shades:Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification» [Tonalidades de género: disparidades intersetoriais em termos de exatidão na classificação comercial do género].

[46] Ver FRA, «Facial recognition technology:fundamental rights considerations in the context of law enforcement» [Tecnologia de reconhecimento facial: considerações relativas aos direitos fundamentais no contexto da aplicação da lei].

[47] Este projeto terá por base o trabalho já existente realizado pelo Centro Comum de Investigação. O protocolo será desenvolvido em primeiro lugar tendo em vista o futuro sistema partilhado de correspondências biométricas, no contexto do Sistema de Entrada/Saída, e será alargado ao Sistema de Informação Schengen numa fase ulterior.

acompanhamento e a vigilância contínuos do cumprimento da legislação vigente em matéria de igualdade ao longo de todo o ciclo de vida da inteligência artificial. A identificação biométrica à distância e outras tecnologias de vigilância intrusivas podem ser consideradas entre as aplicações de inteligência artificial de alto risco que teriam de cumprir requisitos específicos e ser objeto de uma avaliação de conformidade *ex ante*.

Emprego, educação, saúde e habitação

Não obstante o quadro jurídico avançado contra a discriminação, persistem desigualdades no acesso ao emprego, à educação, aos cuidados de saúde e à habitação, sendo necessário apoiar a legislação por meio de medidas políticas. Nos casos em que a proteção jurídica é insuficiente, a Comissão também combaterá o racismo através de programas políticos e de financiamento.

O **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** visa trazer equidade para todos os cidadãos na sua vida quotidiana, quer estejam a aprender, a trabalhar, a procurar emprego ou na reforma; quer vivam em zonas urbanas ou em zonas rurais; independentemente das suas características pessoais, incluindo a origem racial ou étnica. O plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais – que a Comissão apresentará em 2021 – continuará a apoiar a igualdade no mercado de trabalho, inclusive para as pessoas de minorias étnicas ou raciais[48]. Ainda em 2021, a Comissão apresentará uma **Garantia para as Crianças** que terá por objetivo assegurar uma melhor inclusão social de todas as crianças necessitadas e assegurar o seu acesso a serviços essenciais.

A construção de uma Europa próspera e social depende de todos nós. A crise da COVID-19 veio, no entanto, expor ou inclusive exacerbar as desigualdades existentes. Tirando pleno partido das possibilidades oferecidas pelo instrumento de recuperação **Next Generation EU** e pelo **instrumento de apoio técnico** para as reformas estruturais, a Comissão trabalhará com os Estados-Membros para assegurar que o apoio em domínios como o mercado de trabalho, a educação e a formação, a proteção social, os cuidados de saúde e a habitação contribua para a igualdade.

No período de programação de 2021-2027, os fundos da UE apoiarão os esforços dos Estados-Membros para promover a inclusão social[49], assegurando a igualdade de oportunidades para todos e combatendo a discriminação. Os fundos da UE promoverão o desenvolvimento de infraestruturas e a igualdade de acesso ao mercado de trabalho, a cuidados sociais e de saúde, à habitação e a serviços de ensino e formação de elevada qualidade não segregados e inclusivos para todos, com destaque para os grupos desfavorecidos.

- ***Emprego***

No domínio do emprego, a proibição de discriminação abrange os motivos relacionados com o género, a origem racial ou étnica, a deficiência, a idade, a orientação sexual e a religião ou crença. No entanto, a discriminação no trabalho ou durante a procura de trabalho é

---

[48] Comunicação – Uma Europa social forte para transições justas, COM(2020) 14 final.

[49] Nomeadamente o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER). No âmbito do FSE+ proposto, caberá aos Estados-Membros afetar pelo menos 25 % do financiamento do fundo a medidas em prol da inclusão social e dos mais necessitados. Uma meta global de 4 % é também o objetivo a atingir no tocante ao apoio aos mais vulneráveis. Para além do objetivo específico do FSE+, podem utilizar-se uma série de outros instrumentos de financiamento da UE para integrar as comunidades marginalizadas.

generalizada, podendo assumir muitas formas e afetar alguns grupos mais do que outros[50]. As pessoas de ascendência africana, por exemplo, constatam que há um desfasamento particularmente forte entre a qualidade do seu emprego e o seu nível de educação, manifestando-se numa taxa de trabalho remunerado inferior entre as pessoas com habilitações de ensino superior em comparação com a população em geral[51]. Há provas de que os candidatos que se identificam abertamente como muçulmanos nos seus currículos recebem menos convites para entrevistas de emprego do que candidatos igualmente qualificados que apresentam um CV «neutro em termos religiosos»[52]. A taxa de jovens de origem norte-africana, ascendência africana ou de comunidades ciganas que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação também é muito mais elevada do que a da população em geral[53]. É provável que estes problemas se agudizem com a crise da COVID-19, uma vez que as recessões económicas tendem a agravar as desigualdades. A este respeito, a plena aplicação e execução dos instrumentos jurídicos existentes é fundamental. O plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais contribuirá igualmente para combater melhor a discriminação no domínio do emprego.

Além disso, dispor das competências adequadas significa ser capaz de obter mais facilmente um emprego, permanecer empregado e gerir melhor as transições entre empregos. Tal exige a igualdade de acesso a oportunidades adicionais de melhoria de competências para todas as pessoas, independentemente da sua origem racial ou étnica, bem como de outros motivos de discriminação. A Comissão adotou recentemente uma **Agenda de Competências para a Europa**[54] que elege a equidade social como um dos seus pilares fundamentais, incluindo uma **Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais** (EFP), que apela para que os programas neste domínio sejam inclusivos para os grupos vulneráveis, incluindo as pessoas de minorias étnicas ou raciais[55]. Os jovens de grupos desfavorecidos, como os jovens de minorias étnicas ou raciais ou os jovens migrantes, enfrentam obstáculos adicionais à entrada no mercado de trabalho. A **Garantia para a Juventude reforçada** reconhece este problema e recomenda que os Estados-Membros intensifiquem as suas ações junto dos jovens mais vulneráveis e prestem a devida atenção a todas as formas de discriminação[56]. A **Rede europeia de serviços públicos de emprego** (SPE) fará um levantamento das abordagens à não discriminação nos serviços públicos de emprego em toda a UE e promoverá a aprendizagem mútua nessa base[57]. As empresas sociais e, de um modo mais geral, a economia social, também podem ser pioneiras no movimento contra a desigualdade racial e o

---

50 Ver FRA (2017a) e FRA (2017b). Por exemplo, quando questionados sobre as suas experiências nos doze meses anteriores ao inquérito, 13 % dos respondentes muçulmanos responderam que se sentiam discriminados quando procuravam emprego. Experiências semelhantes de discriminação durante a procura de emprego foram confirmadas por 16 % dos respondentes ciganos e 15 % dos respondentes norte-africanos.

51 FRA (2018), Ser negro na União Europeia.

52 Ver o projeto de investigação do Horizonte 2020 sobre o crescimento, a igualdade de oportunidades, a migração e os mercados (GEMM): http://gemm2020.eu/

53 Por exemplo, até 76 % dos jovens de ascendência africana na Áustria não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, em comparação com 8 % da população em geral (FRA (2018), Ser negro na União Europeia).

54 Comunicação – Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência (COM(2020) 274 final).

55 COM(2020) 275 final.

56 Proposta de recomendação do Conselho relativa a Uma ponte para o emprego – Reforçar a Garantia para a Juventude (COM(2020) 277 final).

57 Comunicação – Apoio ao emprego dos jovens: uma ponte para o emprego da próxima geração (COM(2020) 276 final).

seu papel será abordado no **plano de ação europeu para a economia social** que a Comissão apresentará em 2021.

- ***Educação***

Em conformidade com a Diretiva Igualdade Racial, as crianças devem ter igualdade de acesso à educação, qualquer que seja a sua origem racial ou étnica. Os professores devem receber formação para estarem aptos a trabalhar com todas as crianças e serem sensíveis às necessidades dos alunos de diferentes origens, nomeadamente sobre questões relacionadas com a discriminação racial. As escolas devem ser espaços seguros, livres de assédio, racismo e discriminação. Há que ensinar desde cedo as crianças sobre a igualdade, o respeito e a inclusão e habilitá-las a promoverem esses valores entre os seus pares e nas suas comunidades[58].

Embora a responsabilidade pelo conteúdo e pela organização dos sistemas de ensino e formação caiba aos Estados-Membros, o reforço da educação inclusiva é uma das prioridades da cooperação europeia. A inclusão e a equidade na educação serão uma das dimensões prioritárias do **Espaço Europeu da Educação**. Este imperativo de inclusão e equidade aplica-se igualmente à aprendizagem e à educação digitais, ao abrigo da versão atualizada do **Plano de Ação para a Educação Digital** a apresentar este ano. Em 2021, a Comissão apresentará uma estratégia global sobre os direitos da criança, que incluirá ações de combate ao racismo e à discriminação. As escolas têm um papel fundamental a desempenhar na redução dos estereótipos raciais e dos preconceitos entre as crianças.

Os jovens podem ser igualmente importantes na luta contra o racismo e a discriminação. A Comissão, juntamente com os Estados-Membros, recolheu pontos de vista de jovens europeus através do Diálogo da UE com a Juventude, que se traduziu na elaboração de onze objetivos europeus para a juventude[59]. Estes objetivos delineiam uma visão de uma Europa que capacita os jovens para realizarem o seu pleno potencial e promoverem a igualdade e sociedades inclusivas.

O programa **Erasmus+** financia projetos que contribuam para a integração de pessoas de minorias raciais ou étnicas[60]. Do mesmo modo, o **Corpo Europeu de Solidariedade** pode promover atividades de solidariedade orientadas para a luta contra o racismo e a discriminação, bem como uma ampla participação[61]. Os futuros programas[62] velarão pela realização de esforços para promover a inclusão social e melhorar a sensibilização das pessoas com menos oportunidades, procurando, nomeadamente, superar os obstáculos enfrentados pelos grupos e as minorias sub-representados no acesso às oportunidades oferecidas pelos programas, dotando os organizadores de projetos e respetivos participantes de instrumentos para interagirem com a sensibilidade devida com pessoas de diferentes origens.

58 https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-10-key-topics-combating-racism-a/16808b75f7.

59 https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals_ ;estes objetivos fazem parte da Estratégia da UE para a Juventude 2019-2027.

60 Desde 2014, o Erasmus+ apoiou cerca de 26 000 projetos (com mais de 708 000 participantes) que abordam temas como a igualdade e a não discriminação, o diálogo intercultural/inter-religioso e a inclusão.

61 Desde 2018, 2 100 projetos neste domínio receberam apoio ao abrigo do Corpo Europeu de Solidariedade, contando com a participação de mais de 14 500 jovens.

62 A estratégia abrangerá todos os domínios do ensino, formação, juventude e desporto e será implantada ao longo da duração dos futuros programas Erasmus+ e Corpo Europeu de Solidariedade.

A **Rede de Sensibilização para a Radicalização**[63] apoiará os professores, os técnicos de juventude e a comunidade em geral de todas as faixas etárias no sentido de aprenderem a lidar com a polarização dos debates e a estigmatização do discurso na sala de aula.

- ***Saúde***

A crise da COVID-19 expôs[64] as consequências das desigualdades existentes no plano da saúde que afetam as pessoas de minorias étnicas ou raciais[65]. O racismo provoca traumas e também pode, por isso, afetar a saúde mental das pessoas. O novo **Programa UE pela Saúde (EU4Health)** e o plano europeu de luta contra o cancro abordarão as desigualdades no domínio da saúde, levando em conta as necessidades específicas dos diferentes grupos. O intercâmbio de boas práticas entre os profissionais de saúde em toda a UE e os debates com as organizações de doentes e a sociedade civil contribuirão para garantir uma abordagem centrada no doente e atenta às necessidades específicas das pessoas de minorias étnicas ou raciais. A **Plataforma para a Política de Saúde da UE**[66] porá uma tónica específica na redução das desigualdades baseadas na origem racial ou étnica e transmitirá as propostas da sociedade civil aos decisores políticos no domínio da saúde a nível nacional e da UE. O **grupo diretor para a promoção da saúde, prevenção das doenças e gestão de doenças não transmissíveis, da Comissão**[67], será convidado a selecionar boas práticas em matéria de inclusão das pessoas de minorias étnicas ou raciais nas estratégias de prevenção da saúde, visando expandi-las com o apoio orçamental da UE. Outros projetos de investigação ao abrigo do **Horizonte Europa** também poderão contribuir para este trabalho. Há que examinar os fatores socioeconómicos determinantes da saúde do ponto de vista racial.

- ***Habitação***

As vítimas de discriminação racial estão mais expostas ao risco de más condições de habitação e de segregação residencial[68]. A discriminação no mercado da habitação[69] reforça a segregação[70], com repercussões em termos da educação e das oportunidades de emprego,

---

63 Ver https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/about-ran_en

64 Ver «The COVID-19 pandemic: power and privilege, gentrification, and urban environmental justice in the global north» [A pandemia de COVID-19: poder e privilégio, gentrificação e justiça ambiental urbana no hemisfério norte], Cities & Health e National Center for Immunization and Respiratory Diseases (NCIRD).

65 De acordo com o Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia (EU-MIDIS II) da FRA, as mulheres ciganas de idade igual ou superior a 50 anos classificaram o seu estado de saúde como «mau» ou «muito mau» quase duas vezes mais do que as mulheres não ciganas (55 % e 29 %, respetivamente).

66 A plataforma para a Política de Saúde da UE (https://webgate.ec.europa.eu/hpf/) é uma ferramenta interativa para fomentar o debate sobre questões de saúde pública e partilhar conhecimentos e boas práticas. Reúne 7000 grupos registados de organizações não governamentais e partes interessadas, convidando-os a trocarem pontos de vista entre si e com a Comissão, a partilharem os seus conhecimentos especializados em declarações conjuntas e a divulgarem ações junto de um vasto público.

67 Ver https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/steeringgroup_promotionprevention_en

68 Serviço de Estudos do Parlamento Europeu, «The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia» [O custo da não-Europa no domínio da igualdade e da luta contra o racismo e a xenofobia].

69 De acordo com o relatório da FRA «Ser negro na União Europeia», quase metade dos inquiridos vive em alojamentos sobrelotados (45 %), em comparação com 17 % da população geral da UE. Um décimo dos respondentes (12 %) vive em condições de privação habitacional grave, morando em alojamentos sobrelotados escassamente iluminados ou com fugas no telhado, paredes ou janelas apodrecidas ou degradadas, desprovidos de banho/duche e de casa de banho interior.

70 A segregação é caracterizada pela separação física e social dos membros de um grupo marginalizado em relação aos membros de grupos não marginalizados, bem como pelo acesso desigual a serviços gerais, inclusivos e de elevada qualidade.
Ver http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segregation_en.pdf

tendo, no caso das famílias com filhos, um considerável impacto negativo no desenvolvimento das crianças.

As autoridades nacionais e locais são as principais responsáveis pelas medidas[71] destinadas a prevenir e/ou combater a segregação social e residencial[72]. Os **fundos da política de coesão**[73] continuarão a ser instrumentos fundamentais no período de 2021-2027 para apoiar ações em prol da habitação não segregada e assegurar o acesso a serviços inclusivos e de elevada qualidade. Continuará a ser essencial garantir a conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da UE, negando apoio financeiro a ações que contribuam para criar novas formas de segregação. A iniciativa Vaga de Renovação da Comissão promoverá a eficiência energética na habitação social e noutros tipos de alojamento de pessoas com baixos rendimentos.

A Comissão irá:

- assegurar que o quadro legislativo horizontal em matéria de IA aborde especificamente o risco de tendenciosidade e de discriminação nos sistemas de IA;
- utilizar medidas e programas de financiamento para combater o racismo e a discriminação no acesso ao emprego, ao ensino e formação, aos cuidados de saúde, à proteção social e à habitação;
- garantir que a futura estratégia global sobre os direitos da criança preveja ações específicas em matéria de luta contra o racismo e a discriminação.

A Comissão insta os Estados-Membros a:

- redobrar esforços para evitar atitudes discriminatórias por parte das autoridades responsáveis pela aplicação da lei e fortalecer a credibilidade do seu trabalho contra os crimes de ódio;
- fazer um levantamento das respostas nacionais ao extremismo violento e identificar lacunas e boas práticas no combate a este fenómeno.

A FRA deve recolher dados e divulgar boas práticas que promovam um policiamento justo. A CEPOL deve proporcionar programas de formação eficazes.

3. Racismo estrutural – atacar o problema subjacente

O racismo está amiúde profundamente entranhado na história das nossas sociedades e interligado com as suas raízes e normas culturais. Pode refletir-se no modo de funcionamento da sociedade, de distribuição do poder e de interação dos cidadãos com o Estado e os serviços públicos. Pode ser inconsciente e traduz-se muitas vezes numa desatenção em relação aos interesses das pessoas vítimas de racismo, mesmo que não haja necessariamente uma tentativa direta de as excluir. Uma vez que o impacto do racismo estrutural pode ser tão profundo e prejudicial como o do racismo individual, há que reconhecer a sua existência e

[71] Tal pode incluir um vasto leque de ações, como o desenvolvimento de infraestruturas nos serviços públicos, no emprego e no ensino e formação, bem como medidas no plano da saúde e da habitação e a capacitação das comunidades.

[72] As comunidades marginalizadas e segregadas podem ser identificadas elaborando mapas de pobreza ao nível NUTS 3 (Nomenclatura das Unidades Territoriais Estatísticas) e inferior.

[73] Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), Fundo de Coesão (FC) e Fundo Social Europeu Mais (FSE+).

combatê-lo através de políticas proativas. Uma perspetiva intersetorial aprofunda a compreensão do racismo estrutural e torna as respostas mais eficazes.

3.1. Políticas para inverter a tendência

Combater os estereótipos e reforçar a consciência histórica

Os estereótipos podem perdurar ao longo de séculos, exercendo uma influência tenaz sobre as atitudes e tendendo a se autoperpetuarem. Com muita frequência, medram em ambientes favoráveis a divisões sociais que colocam as minorias num espaço distinto da maioria, tanto em termos sociais como físicos.

Antes de mais, fazer frente aos preconceitos e aos estereótipos pode passar pelo reconhecimento das **raízes históricas do racismo**. O colonialismo, a escravatura e o Holocausto são parte integrante da nossa história e têm consequências profundas para a sociedade de hoje. Velar pela memória é um elemento importante do esforço para fomentar a inclusão e a compreensão: a UE deveria, por exemplo, assinalar explicitamente os principais dias comemorativos associados ao racismo, como o **Dia Internacional da Abolição da Escravatura**[74], como proposto pelo Parlamento Europeu[75]. A história e o ensino da história são um aspeto importante da programação do **Conselho da Europa** na área da educação[76]. Em julho de 2020, o Conselho da Europa adotou uma recomendação em que apelava para a inclusão da história dos ciganos e/ou das comunidades itinerantes nos programas escolares e nos materiais de ensino. No âmbito da ação da UE no domínio da **cultura e dos valores**, o programa Europa Criativa e o programa Cidadania, Igualdade, Direitos e Valores apoiarão projetos destinados a eliminar os obstáculos e incentivar a inclusão social e a participação de grupos sub-representados e desfavorecidos, incluindo aspetos como o lugar das minorias na sociedade europeia e o legado histórico do colonialismo.

A forma como as pessoas de uma minoria étnica ou racial são retratadas nos **meios de comunicação social**, se é que são de todo retratadas, pode reforçar os estereótipos negativos, uma tendência que a sua sub-representação nas profissões deste setor só vem reforçar ainda mais. Para um debate democrático equilibrado é necessário dispor de meios de comunicação social independentes e pluralistas. A promoção de discursos equilibrados e positivos, o reforço da sensibilização e do conhecimento dos jornalistas, bem como a promoção da literacia mediática, são modos cruciais de contribuir para sociedades inclusivas. Com base nos seminários sobre os ciganos[77], a Comissão realizará uma série de seminários sobre estereótipos raciais e étnicos que reúnam jornalistas, organizações da sociedade civil e representantes de pessoas de minorias étnicas ou raciais. Além disso, a Comissão está a trabalhar com a Federação Europeia de Jornalistas numa série de seminários em linha previstos para o início de 2021 com o objetivo de consciencializar e fomentar uma narrativa equilibrada no modo como se fala dos muçulmanos e do Islão. As indústrias culturais e criativas enfrentam desafios semelhantes, como a sub-representação das minorias junto dos produtores de filmes ou estereótipos noutras formas de produção cultural. Ao mesmo tempo,

---

[74] Os dias mais importantes incluem o Dia Internacional da Memória do Holocausto (27 de janeiro), o Dia Internacional contra a Discriminação Racial (21 de março), o Dia Europeu em Memória dos Ciganos Vítimas do Holocausto (2 de agosto) e o Dia Internacional da Abolição da Escravatura (2 de dezembro).

[75] Resolução do Parlamento Europeu, de 26 de março de 2019, sobre os direitos fundamentais dos afrodescendentes na Europa.

[76] Ver https://www.coe.int/en/web/history-teaching

[77] Ver https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=30548

estas indústrias podem ser veículos poderosos para promover a igualdade, a diversidade e a inclusão.

Em 2021 e nos anos seguintes, com base nos ensinamentos retirados de iniciativas anteriores, a Comissão promoverá ações de sensibilização através de atividades de comunicação específicas, procurando contar com a participação de altas personalidades do mundo político, desportivo, empresarial ou cultural e convidando as organizações com maior alcance a prestarem o seu apoio.

Um dos objetivos da **desinformação** pode ser visar as minorias em particular e fomentar a agitação social em geral. A pandemia de COVID-19 forneceu muitos exemplos disso[78]. O trabalho do **Observatório Europeu dos Meios de Comunicação Digitais** no sentido de apoiar os verificadores de factos e os investigadores na luta contra a desinformação centrar-se-á especificamente na desinformação e nas conspirações que visam as comunidades minoritárias. Neutralizar as narrativas de discriminação racial que se propagam através da desinformação também é uma parte importante das campanhas de literacia mediática. Os **projetos de literacia mediática para todos**[79] apoiam estes objetivos. Este trabalho será desenvolvido no próximo Plano de Ação para a democracia europeia e no plano de ação para os meios de comunicação social e audiovisual.

A ação da UE no plano do **desporto** também prioriza projetos que combatem estereótipos e promovem a inclusão social pelo desporto, inclusive em cooperação com organizações-chave, como a União das Federações Europeias de Futebol (UEFA) e a Federação Internacional de Futebol (FIFA)[80]. Ao abrigo programa Erasmus+ para 2021-2027[81], o foco específico nos desportos de base[82] facilitará a participação de pessoas de todas as origens, incluindo as pertencentes a minorias étnicas ou raciais. O setor cultural, desde a música ao cinema e às artes do espetáculo, é um domínio poderoso para promover a inclusão e combater o racismo.

Dados fiáveis para escolhas políticas informadas

É essencial dispor de dados exatos e comparáveis para que os decisores políticos e o público possam avaliar a escala e a natureza da discriminação sofrida e para a conceção, adaptação, acompanhamento e avaliação das políticas. Tal exige a **desagregação de dados por origem étnica ou racial**[83]. No entanto, em comparação com os dados relativos a outros motivos de discriminação, como o sexo, a deficiência e a idade, esses dados são relativamente escassos. Os obstáculos incluem problemas no estabelecimento de uma metodologia comum, sendo que alguns Estados-Membros recolhem esses dados, enquanto outros evitam deliberadamente esta abordagem. Em consequência disso, muitos inquéritos centram-se na perceção da discriminação ou utilizam indicadores de substituição como a cidadania ou o país de

---

78 Comunicação Conjunta – Lutar contra a desinformação sobre a COVID-19: repor a verdade dos factos (JOIN(2020) 8).

79 As ações preparatórias apoiam novos materiais educativos para combater a desinformação e concebem formas de aumentar a sensibilização para as técnicas comummente utilizadas por intervenientes mal-intencionados a fim de criar, distribuir e amplificar a desinformação na Internet.

80 As iniciativas comuns incluem as campanhas Respect, #EqualGame e #WePlayStrong, da UEFA, e #stopracism e #stopviolence, da FIFA.

81 COM(2018) 367 final.

82 Isto é, desporto organizado praticado a nível local por desportistas amadores e «desporto para todos».

83 Já a Conferência Mundial da ONU contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa, de 2002, e o Programa de Ação de Durban aprovaram a necessidade da recolha de dados desagregados nas estatísticas da população, a obter com o consentimento explícito dos inquiridos, com base na sua autoidentificação e em conformidade com as normas em matéria de direitos humanos que protegem a privacidade; https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf.

nascimento. A recolha de dados fiáveis e comparáveis a nível europeu e nacional é um pré-requisito essencial para uma ação eficaz.

A **FRA** desempenha um papel importante, trabalhando, por exemplo, com a Comissão com vista a apoiar os esforços dos Estados-Membros para melhorar a recolha e o registo de dados sobre crimes de ódio. Nos próximos dois anos, a FRA realizará novos inquéritos sobre a situação dos imigrantes e dos descendentes de imigrantes, bem como sobre a discriminação e os crimes de ódio contra os judeus. Continuarão a realizar-se regularmente inquéritos **Eurobarómetro** sobre a discriminação[84], a fim de permitir acompanhar ao longo do tempo as mudanças nas atitudes e nas perceções.

Os **organismos para a igualdade** podem cooperar de forma útil para examinar os seus próprios sistemas de recolha de dados em matéria de igualdade, enfrentar os obstáculos à sua eficácia e/ou comparabilidade e interoperabilidade, e ponderar a melhor forma de melhorar e coordenar a recolha de dados. A Comissão apoiará os esforços para desenvolver essa coordenação.

Contudo, impõe-se dar um passo mais significativo no sentido de uma **nova abordagem em matéria de recolha de dados sobre a igualdade**. Uma condição prévia para o progresso rumo a um conjunto de dados comum é o pleno respeito das normas constitucionais, da legislação da UE em matéria de proteção de dados e da Carta dos Direitos Fundamentais da UE. É necessário prever salvaguardas para assegurar que os dados sensíveis em matéria de igualdade não possam ser associados ao titular dos mesmos. Tal implica o pleno cumprimento das regras de proteção de dados, em particular para atenuar quaisquer riscos potenciais de utilização indevida ou abusiva. A Comissão organizará uma mesa-redonda sobre os dados em matéria de igualdade, congregando as principais partes interessadas[85] para analisar os obstáculos à recolha de dados relacionados com a origem racial ou étnica e identificar vias para uma abordagem mais harmonizada, inclusive em matéria de dados intersetoriais no que diz respeito, por exemplo, à religião ou crença e ao género. O objetivo deverá ser garantir que os **Estados-Membros**, no pleno respeito dos respetivos contextos nacionais, avancem no sentido da **recolha de dados desagregados por origem racial ou étnica**, a fim de captar tanto as experiências subjetivas de discriminação e vitimização como os aspetos estruturais do racismo e da discriminação. Estes dados devem ser completos, fiáveis, regulares e oportunos, integrados nos inquéritos nacionais e da UE, e simultaneamente representativos e comparáveis[86].

Em 2021, o **Eurostat** realizará o inquérito às forças de trabalho da UE (IFT-UE), um módulo especial sobre a situação dos migrantes no mercado laboral, que incluirá aspetos relacionados com a discriminação no trabalho.

A Comissão irá:

- realizar uma série de ações para combater os estereótipos raciais e étnicos juntamente com os meios de comunicação social, a sociedade civil e os representantes das pessoas

[84] No seguimento do Eurobarómetro 493, sobre a discriminação na UE em 2019 e dos seus predecessores.

[85] Incluindo os organismos para a igualdade, a sociedade civil, o meio académico, as instituições europeias, autoridades da UE como a Autoridade Europeia para a Proteção de Dados, a FRA e outras agências da UE, as empresas, os institutos de estatística, os profissionais da saúde, as organizações internacionais, os representantes dos Estados-Membros, etc.

[86] Ver as orientações elaboradas no subgrupo de dados sobre a igualdade no âmbito do grupo de alto nível sobre a não discriminação e a diversidade. Ver também os «princípios e recomendações para os recenseamentos da população e da habitação» da Comissão de Estatística das Nações Unidas.

de minorias étnicas ou raciais;
- lançar ações destinadas a promover uma abordagem coerente em matéria de recolha de dados sobre a igualdade, nomeadamente no que diz respeito aos dados desagregados por origem racial ou étnica.

A Comissão incentiva os Estados-Membros a:

- abordar ativamente a questão dos estereótipos raciais e étnicos através dos meios de comunicação social, da educação, da cultura e do desporto;
- melhorar a recolha de dados desagregados por origem racial ou étnica.

3.2. Um quadro de execução: tirar o máximo partido dos instrumentos da UE

Ações a nível local, regional, nacional e internacional

- ***Planos de ação nacionais***

O racismo tem de ser combatido a todos os níveis e deve ser objeto de uma abordagem holística. Os planos de ação nacionais revelaram-se um modo bem-sucedido de os Estados-Membros darem uma resposta eficaz ao racismo e à discriminação racial, ao mesmo tempo que adaptam iniciativas concretas às suas próprias circunstâncias. No entanto, de acordo com o recente relatório da FRA, apenas cerca de metade dos Estados-Membros já dispõe de tais planos[87]. A Comissão exorta **todos os Estados-Membros a desenvolverem e adotarem planos de ação nacionais contra o racismo e a discriminação racial.** Para além de nortearem os esforços de combate ao racismo no contexto nacional, os planos de ação poderão servir de instrumentos de partilha de boas práticas entre os Estados-Membros.

A Comissão propõe colaborar com os Estados-Membros na identificação de princípios orientadores comuns para os planos de ação nacionais, contando com a participação estreita da sociedade civil e dos organismos de proteção da igualdade. Até ao final de 2021, a Comissão apresentará os principais princípios e elementos necessários para a elaboração de planos de ação nacionais eficazes[88]. Tal poderá constituir uma base para que todos os Estados-Membros elaborem e adotem planos de ação nacionais até ao final de 2022.

Os princípios orientadores comuns podem incluir os seguintes elementos:

✓ seguir os domínios de intervenção[89] definidos no presente plano de ação para o nível europeu, como a legislação para combater o racismo, a luta contra a discriminação por parte das autoridades responsáveis pela aplicação da lei ou a não discriminação na educação e formação, no emprego, na saúde e na habitação; ter por base uma avaliação

[87] De acordo com o relatório da FRA de 2020 (FRA, junho de 2020), quinze Estados-Membros lançaram planos de ação governamentais contra o racismo, a discriminação racial/étnica e a intolerância conexa em 2019 (Alemanha, Bélgica, Croácia, Chéquia, Eslováquia, Espanha, Finlândia, França, Irlanda, Itália, Lituânia, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Suécia).

[88] A execução deste trabalho ficará a cargo de um novo subgrupo conjunto composto por peritos do Grupo de Alto Nível da UE sobre a luta contra o racismo, a xenofobia e outras formas de intolerância e do Grupo de Alto Nível da UE sobre a Não Discriminação.

[89] A legislação em matéria de não discriminação e o papel dos organismos para a igualdade; o discurso de ódio e os crimes de ódio; a definição ilícita de perfis por parte das autoridades responsáveis pela aplicação da lei; os riscos colocados pelas novas tecnologias; os estereótipos e a consciência histórica; a igualdade de acesso à educação, ao emprego, aos cuidados de saúde e à habitação; a integração das preocupações em matéria de igualdade a nível nacional; a participação dos níveis regional e local; o financiamento para combater o racismo; a recolha de dados e o diálogo com a sociedade civil.

exaustiva das ações necessárias a nível nacional em todos os domínios definidos no presente plano de ação;

- ✓ seguir uma abordagem adaptada ao contexto social, histórico e cultural e às especificidades nacionais[90] para dar resposta às necessidades mais prementes;
- ✓ associar os órgãos de poder local e regional, as organizações da sociedade civil e os organismos para a igualdade à sua conceção, aplicação e avaliação;
- ✓ incluir a recolha de dados e a identificação de indicadores para aferir os progressos realizados;
- ✓ utilizar como ponto de referência as orientações práticas[91] do Alto-Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, bem como os principais elementos e princípios identificados sobre o modo de desenvolver esses planos.

A Comissão convida os Estados-Membros a apresentarem regularmente relatórios sobre a execução dos planos de ação nacionais, um elemento fundamental para permitir o intercâmbio de boas práticas, a aprendizagem mútua e a avaliação dos progressos realizados a nível nacional e da UE. Propõe, por seu turno, apresentar regularmente um relatório sobre a execução dos planos de ação nacionais de luta contra o racismo, estando o primeiro relatório previsto para o final de 2023.

- ***Mobilizar os níveis local e regional para produzir um impacto significativo no terreno***

Os órgãos de poder local têm muita experiência no desenvolvimento de estratégias eficazes para combater o racismo e na criação de redes[92]. A Comissão continuará a apoiar o seu trabalho neste domínio[93]. Estes temas poderiam, por exemplo, estar em foco no âmbito do **programa URBACT** (que conta com o apoio dos fundos da política de coesão e promove as ligações entre decisores políticos urbanos). Este trabalho também pode aproveitar a cooperação com a Eurocidades, a rede de grandes cidades europeias, e com a **Coligação Europeia das Cidades contra o Racismo**[94], liderada pela UNESCO. Outras iniciativas locais, como o programa de Cooperação Urbana Internacional[95] ou o Pacto de Autarcas para o Clima e Energia[96], podem servir como plataformas ou modelos para continuar a desenvolver ações a nível municipal que promovam a igualdade racial, além de apoiarem a inclusão social em domínios como o combate à pobreza energética ou o acesso a uma habitação digna.

Os projetos de **redes de cidades**[97] devem dar prioridade à sensibilização e ao desenvolvimento de conhecimentos sobre o papel das pessoas de minorias étnicas ou raciais

---

90 Como a composição da população, as circunstâncias históricas e jurídicas específicas e o grau de prevalência da discriminação no quotidiano.

91 https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html. As orientações instam os países a definir metas e ações, designar organismos estatais competentes, definir balizas temporais, incluir indicadores de desempenho e prever mecanismos de acompanhamento e avaliação.

92 Entre as principais redes contam-se a rede Municípios da UE contra a radicalização, a Nordic Safe Cities, a Rede de Cidades Fortes e o Fórum Europeu para a Segurança Urbana.

93 Como a Parceria para a inclusão de migrantes e refugiados no âmbito da Agenda Urbana da UE, ver https://www.inclusionpartnership.com.

94 Ver https://www.eccar.info/

95 Ver https://iuc.eu/na/home/

96 Lançado pela Comissão em 2008, o Pacto de Autarcas é atualmente o maior movimento mundial de cidades ativas no domínio da energia e do clima, operando em 59 países e englobando 10 117 órgãos de poder local.

97 Em cujo âmbito uma parceria de cidades aprofunda e intensifica a cooperação recíproca e o debate sobre certas questões, ver https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en

na sociedade e cultura europeia. A fim de reconhecer e tornar visíveis os esforços das cidades para pôr em prática políticas de inclusão sólidas a nível local, a Comissão instituirá a nomeação anual de uma ou mais **capitais europeias da inclusão e da diversidade**.

As **zonas rurais** enfrentam desafios específicos, como o distanciamento geográfico, as proporções relativamente elevadas de recém-chegados à população (sendo amiúde o primeiro ponto de chegada dos migrantes), a potencial falta de serviços e infraestruturas básicos e taxas mais elevadas de pobreza e de desemprego. Os fundos da UE complementam a ação nacional para dar resposta aos desafios das comunidades rurais vulneráveis[98] que a próxima visão a longo prazo para as zonas rurais procurará igualmente resolver.

- ***Colaborar com o setor privado***

As organizações empresariais e as empresas individuais têm um papel fundamental a desempenhar para garantir a não discriminação, a diversidade e a inclusão. Ao assinarem **Cartas da Diversidade**[99], as organizações comprometem-se voluntariamente a criar e a manter um ambiente de trabalho inclusivo para os seus trabalhadores, independentemente do sexo, da origem étnica ou racial, da religião, da idade, da deficiência ou da orientação sexual. Durante o **Mês das Cartas Europeias da Diversidade, em maio de 2021**, a Comissão organizará um evento de alto nível que reunirá responsáveis políticos, diretores executivos dos signatários das cartas da diversidade e outras partes interessadas para analisarem e promoverem a consideração da origem racial e étnica nas estratégias de diversidade. Seguir-se-á um **instrumentário em linha** destinado a ajudar as empresas a avaliar a sua diversidade interna e as suas estratégias de diversidade com base em inquéritos de pessoal adaptáveis, um questionário descarregável e recomendações para melhorar a diversidade na sua organização com base nos resultados da avaliação.

Integração horizontal

Aquando da formulação de políticas – da inclusão social à inteligência artificial, do Pacto Ecológico à inclusão digital e do combate aos discursos de ódio às políticas de migração – a integração da dimensão da igualdade também passa por garantir que as políticas nacionais e da UE **servem os interesses de toda a gente, independentemente da sua origem étnica ou racial**. A Comissão procurará assegurar que a luta contra a discriminação por motivos específicos e as respetivas intersecções com outros motivos de discriminação, como o sexo, a deficiência, a idade, a religião ou a orientação sexual, seja integrada em todas as políticas da UE, bem como na sua legislação e programas de financiamento. Uma das missões do novo Grupo de Trabalho para a Igualdade é assegurar a plena cobertura de todos os domínios de intervenção. Desenvolver-se-ão orientações e ações de formação em matéria de integração para apoiar todos os intervenientes na integração de uma perspetiva de igualdade em todas as fases das intervenções da UE, bem como a promoção de uma consulta mais ativa de organizações que representem pessoas de minorias étnicas ou raciais ao longo de todo o ciclo político da Comissão. Outras instituições da UE e autoridades nacionais são exortadas a cooperar em instrumentos e práticas de integração bem-sucedidos. Os Estados-Membros

[98] Por exemplo, o programa LEADER, o instrumento ascendente de base comunitária da Política Agrícola Comum (PAC), financiado pelo Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural, apoia o desenvolvimento de comunidades rurais inclusivas.

[99] Atualmente, há cartas da diversidade em 24 Estados-Membros com mais de 12 000 signatários (empresas, instituições públicas, organizações não governamentais, universidades, sindicatos) e globalmente mais de 16 milhões de trabalhadores – https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en

terão a possibilidade de solicitar assistência técnica para integrar a igualdade na elaboração das políticas e nos processos de reforma através do Instrumento de Assistência Técnica.

Mobilizar fundos da União Europeia

O orçamento da UE apoia e continuará a apoiar a consecução de objetivos em matéria de igualdade, tanto através de ações específicas como da integração horizontal. Programas bem concebidos, uma execução eficiente e combinações inteligentes de financiamento num quadro jurídico sólido permitem que se tire o máximo partido dos recursos disponíveis, assegurando que os fundos chegam às pessoas mais necessitadas. A proposta da Comissão para o próximo **quadro financeiro plurianual** (QFP) prevê uma série de oportunidades importantes para apoiar a não discriminação e as pessoas de minorias étnicas ou raciais recorrendo aos fundos da UE. Embora o novo **programa Cidadania, Igualdade, Direitos e Valores** tenha objetivos específicos para combater a discriminação, o racismo e a xenofobia, há outros fundos que também contribuirão para apoiar os investimentos que promovem a igualdade e a inclusão, como o **Horizonte Europa**.

Enquanto parte integrante do instrumento de recuperação **Next Generation EU**, o novo Mecanismo de Recuperação e Resiliência apoiará os investimentos e as reformas essenciais para uma retoma duradoura e fomentará a resiliência económica e social e a coesão social[100]. Este apoio dará a possibilidade aos Estados-Membros de promover a inclusão de grupos vulneráveis, incluindo os ciganos e outras pessoas de minorias étnicas ou raciais.

As organizações da sociedade civil são intervenientes cruciais na luta contra o racismo e a discriminação. A Comissão pretende não só assegurar uma cooperação ativa com a sociedade civil, mas também ajudar a garantir o apoio financeiro às organizações não governamentais e às organizações de base comunitária. Para o efeito, a Comissão procurará criar uma **sólida cultura de parceria com os intervenientes da sociedade civil** para promover a inclusão social, os direitos fundamentais e a igualdade, desde a fase de conceção das políticas até à fase de aplicação. A Comissão insta os Estados-Membros a fazerem o mesmo.

Uma vez que a maior parte do orçamento da UE é executado pelos Estados-Membros[101], estes têm um papel fundamental a desempenhar na conceção de políticas específicas e na maximização da utilização de programas de financiamento para apoiar as pessoas afetadas pelo racismo e pela discriminação. Os Estados-Membros são convidados a dar resposta a estas necessidades recorrendo aos fundos no âmbito do QFP e do instrumento de recuperação Next Generation EU. A Comissão procurará assegurar que os desafios específicos de cada país no domínio da inclusão e da discriminação sejam devidamente abordados nos futuros acordos de parceria e nos planos da política agrícola comum, e que as medidas destinadas a promover a igualdade e a inclusão sejam aplicadas através de programas operacionais. Tal é igualmente apoiado pelas condições favoráveis aplicáveis a fundos específicos da UE em 2021-2027, propostas pela Comissão para garantir o respeito dos direitos fundamentais[102], incluindo a não discriminação, bem como a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos[103].

---

[100] A fim de receber apoio, os Estados-Membros terão de conceber planos de recuperação e resiliência que deem resposta, nomeadamente, às repercussões económicas e sociais da crise.

[101] Oitenta por cento do orçamento da UE é executado em regime de gestão partilhada com os Estados-Membros, tendo a Comissão possibilidades limitadas de conceber ações no terreno.

[102] Mediante a introdução de uma condição favorável horizontal para a aplicação e execução efetivas da Carta dos Direitos Fundamentais da UE.

[103] Os Estados-Membros que incluam na sua programação o objetivo específico do FSE+ relativo à promoção da integração socioeconómica de comunidades marginalizadas, como os ciganos, devem cumprir todos os

Combater o racismo e a discriminação nas políticas externas

O racismo é um problema à escala mundial, pelo que é importante que as ações internas e externas da UE destinadas a prevenir e combater o racismo sejam coerentes e se reforcem mutuamente. A luta contra o racismo e a discriminação por quaisquer motivos é um objetivo fundamental da agenda de direitos humanos da UE no domínio das relações externas e, como tal, reflete-se nos acordos internacionais pertinentes da União e nos documentos da política de ação externa da UE, incluindo o Plano de Ação para os Direitos Humanos e a Democracia 2015-2019[104], e será incluído no seu sucessor para o período de 2020-2024, a adotar no último trimestre de 2020. As diretrizes da UE em matéria de direitos humanos sobre a não discriminação na ação externa, adotadas pelo Conselho em 2019, fornecem orientações conceptuais e operacionais para as instituições europeias e os Estados-Membros na luta contra o racismo e a discriminação racial[105]. A UE também exorta os países do alargamento a respeitarem o acervo da União em matéria de luta contra a discriminação, o racismo e a xenofobia. A política comercial da UE também desempenha um papel no combate à discriminação e ao racismo[106].

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial é fundamental para a luta da UE contra o racismo nos diálogos políticos e de cooperação com os países parceiros e as organizações regionais e internacionais. É provável que a crise da COVID-19 venha a agravar ainda mais as desigualdades, em particular no domínio da saúde, em que as pessoas de minorias étnicas ou raciais e os refugiados ficam mais vulneráveis aos impactos da pandemia[107]. Os elevados níveis de desigualdade também levantam um obstáculo ao desenvolvimento sustentável e à realização da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

No que se refere ao apoio financeiro, os valores do anti-racismo, da não discriminação e da igualdade, em todos os sentidos, estão firmemente consagrados no Instrumento Europeu para a Democracia e os Direitos Humanos e são uma prioridade transversal[108] do instrumento que lhe sucedeu: o Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional.

O aumento das desigualdades é um fenómeno global, pelo que se torna cada vez mais importante construir parcerias internacionais para enfrentar estes desafios em conjunto e de forma coerente. Com base neste sólido quadro de ação externa, a Comissão e o Alto Representante procurarão reforçar as parcerias com os principais parceiros internacionais, regionais e bilaterais para uma nova abordagem revitalizada da agenda contra o racismo.

---

requisitos constantes do anexo IV da proposta da Comissão relativa ao Regulamento Disposições Comuns para 2021-2027, no atinente às condições favoráveis temáticas para os quadros estratégicos nacionais relativos relativos aos ciganos. Para além do objetivo específico do FSE+, podem utilizar-se uma série de outros instrumentos de financiamento da UE para integrar as comunidades marginalizadas.

104 Ver https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_en_0.pdf

105 Conselho da União Europeia, 18 de março de 2019, documento 6337/19 e documento 6338/19.

106 Por exemplo, o Sistema de Preferências Generalizadas da UE promove a ratificação e a aplicação da Convenção da OIT sobre a Discriminação (C111) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, e os acordos de comércio livre da UE promovem a ratificação e a aplicação da Convenção da OIT sobre a Discriminação (C111).

107 Ver Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, Enfrentar as desigualdades na era da COVID-19, 28 de abril de 2020.

108 Ver também «Uma abordagem baseada nos direitos que abranja todos os direitos humanos, para toda a cooperação para o desenvolvimento da UE» (SWD(2014) 152 final).

A Comissão irá:

- apresentar os principais princípios e elementos necessários para a elaboração de planos de ação nacionais eficazes contra o racismo até ao final de 2021, fruto de um trabalho conjunto com as autoridades dos Estados-Membros;
- publicar um primeiro relatório sobre a aplicação dos planos de ação nacionais até ao final de 2023;
- instituir uma nomeação anual da ou das capitais europeias da inclusão e da diversidade;
- organizar um evento de alto nível sobre a tomada em consideração da origem racial e étnica nas estratégias de diversidade das empresas do setor privado na primavera de 2021;
- em conjunto com o Alto Representante, procurar reforçar as parcerias com os principais parceiros internacionais, regionais e bilaterais para uma nova abordagem revitalizada da agenda contra o racismo.

A Comissão incentiva os Estados-Membros a:

- adotar planos de ação nacionais contra o racismo até ao final de 2022;
- assegurar que os representantes da sociedade civil e os organismos para a igualdade participam na conceção, aplicação e avaliação dos planos de ação nacionais contra o racismo.

3.3 Ação positiva por parte da União Europeia: escutar e agir

As medidas de ação positiva podem desempenhar um papel importante no tocante à correção das falhas de igualdade em termos práticos nas sociedades: por si só, a igualdade formal pode não dar resposta às necessidades específicas de determinados grupos de pessoas. É possível atuar com vista a compensar as desvantagens a que estão expostas as pessoas de uma minoria étnica ou racial. O direito da União não impede os Estados-Membros de adotarem medidas específicas para evitar ou compensar as desvantagens associadas à discriminação em razão da origem racial ou étnica, caso estejam previstas disposições em matéria de proteção.

Os Estados-Membros são igualmente incentivados a identificar formas de promover o dever de integrar considerações de igualdade na atividade corrente das **autoridades públicas**. Os deveres legais do setor público de promover a igualdade de forma proativa e sistemática, também referidos como **obrigações estatutárias de igualdade**[109], colocam a igualdade no centro da ordem pública. São relevantes para as autoridades públicas enquanto decisoras políticas, prestadoras de serviços, empregadoras e entidades adjudicantes de bens e serviços. Esses direitos têm-se revelado[110] viabilizadores de abordagens eficazes e proativas no atinente à eliminação da discriminação e à promoção da igualdade. A Comissão continuará a

[109] As obrigações legais incluem deveres preventivos, que exigem que as organizações instaurem sistemas e processos para prevenir a discriminação; deveres institucionais, que exigem que as organizações instaurem sistemas e processos destinados a promover a igualdade entre os trabalhadores e os utilizadores dos serviços; e deveres de integração horizontal, que exigem que as autoridades públicas tenham na devida conta a necessidade de promover a igualdade na elaboração de legislação, na orçamentação, na regulamentação e na elaboração de políticas.

[110] Ver Crowley, N., «Making Europe More Equal:A legal duty?» [Tornar a Europa mais igual: um dever legal?]

fomentar a partilha de boas práticas entre os Estados-Membros no que diz respeito à elaboração de legislação em matéria de obrigações estatutárias e à sua aplicação.

Democracias inclusivas

No período que antecedeu as eleições para o Parlamento Europeu de 2019, houve uma consciência mais forte dos óbices à participação democrática e à representação dos grupos suscetíveis de marginalização, como as pessoas de minorias étnicas ou raciais[111]. Havia questões jurídicas e administrativas, obstáculos de acessibilidade e dificuldades institucionais que levantavam entraves a uma democracia inclusiva. O relatório sobre as **eleições para o Parlamento Europeu de 2019**[112] concluiu que ainda havia progressos a realizar. A Comissão manifestou a sua intenção de trabalhar com os partidos políticos europeus, a rede europeia de cooperação para as eleições e a sociedade civil a fim de melhorar a participação[113], o que será parte integrante do trabalho no âmbito do Plano de Ação para a democracia europeia e do próximo relatório da Comissão sobre a cidadania da UE. Trata-se igualmente de um domínio em que seria fundamental recolher dados sobre a participação democrática das minorias para permitir identificar a dimensão do problema, no pleno respeito dos direitos fundamentais e dos requisitos em matéria de proteção de dados[114].

Novas estruturas para escutar e aprender: um quadro de intercâmbio permanente

Nas suas orientações políticas, a presidente Ursula von der Leyen salientou que «*podemos ter crenças diferentes, podemos pertencer a grupos minoritários diferentes, mas temos de escutar-nos uns aos outros, aprender uns com os outros e abraçar esta diversidade*». Os decisores políticos nas instituições europeias e nos Estados-Membros têm de interagir e aprender com as pessoas que sofrem racismo no quotidiano. A Comissão dará prioridade à auscultação das vítimas e implementará e acompanhará este plano de ação com a participação de pessoas afetadas pelo racismo e pela discriminação. Para o efeito, prevê uma **consulta e diálogo regulares** com os Estados-Membros, os organismos para a igualdade e os representantes do nível local, bem como com as organizações da sociedade civil que representam as preocupações das pessoas afetadas. Estes diálogos não só focarão as medidas específicas anunciadas no presente plano de ação, mas também serão cruciais para o trabalho de integração das perspetivas das pessoas minorias étnicas ou raciais em todas as políticas da UE.

Tal implica um esforço de aproximação e de maior interação com os intervenientes da **sociedade civil** no terreno. A Comissão reunir-se-á regularmente, pelo menos duas vezes por ano, com as organizações da sociedade civil ativas na luta contra o racismo a nível europeu, nacional e local, a fim de fazer o balanço dos progressos nesse domínio. Este diálogo também deve incluir representantes das redes da diáspora, parceiros sociais[115], partidos políticos,

---

[111] Ver https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu-citzen_-_type_a_report_-_infographics_-_a4_full.pdf

[112] Relatório sobre as eleições para o Parlamento Europeu de 2019 (COM(2020) 252 final).

[113] A Comissão organizará um seminário sobre as eleições para trocar e promover boas práticas em matéria de democracia inclusiva, tendo em vista a elaboração de listas de candidatos que reflitam a diversidade das nossas sociedades. Este seminário está previsto para 2022, visando contribuir para as próximas eleições parlamentares europeias em 2024.

[114] A rede europeia de cooperação para as eleições reunir-se-á em setembro de 2020 para lançar um debate sobre uma melhor recolha de dados. O resultado será parte integrante do Relatório de 2020 sobre a Cidadania da União, previsto para o quarto trimestre de 2020.

[115] A Comissão e os parceiros económicos e sociais renovaram o seu empenho na integração dos refugiados e dos migrantes (Declaração conjunta de 7 de setembro que renova a Parceria Europeia para a Integração) e salientaram os desafios específicos enfrentados pelos migrantes e pelos refugiados no contexto da crise da COVID-19, nomeadamente o risco de que o aumento do racismo e da xenofobia levante obstáculos

empresas, prestadores de serviços de ensino e formação, assistentes sociais, profissionais da saúde, universidades, organizações culturais e desportivas, bem como organizações de base juvenil. Deverá, em particular, dar voz aos intervenientes no terreno que possuem a perícia e a experiência em primeira mão para definir o caminho certo a seguir.

No que diz respeito aos **peritos**, a execução do plano de ação deve tornar-se uma prioridade importante dos grupos de alto nível atualmente existentes[116], os quais proporcionarão fóruns para discussão, intercâmbio e reforço da coordenação e da cooperação entre as autoridades nacionais, a sociedade civil e os organismos para a igualdade.

Além disso, a Comissão nomeará um **coordenador para a luta contra o racismo**, que trabalhará em estreita colaboração com pessoas de minorias raciais ou étnicas, cujas preocupações apresentará à Comissão. Caber-lhe-á interagir com os Estados-Membros, o Parlamento Europeu, a sociedade civil e o meio académico para reforçar as respostas políticas no domínio da luta contra o racismo. Além disso, unirá forças com os serviços da Comissão para aplicar a política da Comissão em matéria de prevenção e luta contra o racismo.

A Conferência sobre o Futuro da Europa oferecerá aos cidadãos de todos os quadrantes e todos os cantos da nossa União a oportunidade de debaterem as questões que lhes importam, incluindo os direitos fundamentais e os valores europeus em que se alicerça a União e se constrói o seu futuro.

A luta contra o racismo na UE exige a atenção política mais elevada. A Comissão organizará uma **cimeira contra o racismo** com a participação das instituições europeias, dos Estados-Membros, da sociedade civil, dos organismos para a igualdade e das organizações de base. A Cimeira será organizada em torno do **Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial**, em 21 de março de 2021, um dia que a Comissão assinalará anualmente.

A Comissão irá:

- reforçar o diálogo com os Estados-Membros, os organismos para a igualdade, as organizações da sociedade civil e os representantes a nível local para a execução do presente plano de ação;
- nomear um coordenador para a luta contra o racismo;
- organizar uma cimeira contra o racismo na primavera de 2021.

A Comissão incentiva os Estados-Membros a:

- adotar medidas específicas para evitar ou compensar as desvantagens associadas à discriminação em razão da origem racial ou étnica, caso estejam previstas disposições em matéria de proteção;
- identificar formas de promover o dever de integrar as considerações de igualdade no trabalho quotidiano das autoridades públicas.

adicionais à sua participação no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Ver: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

[116] Nomeadamente o Grupo de Alto Nível sobre a luta contra o racismo, a xenofobia e outras formas de intolerância e o Grupo de Alto Nível sobre a Não Discriminação, a Igualdade e a Diversidade.

4. Recursos humanos das instituições da União Europeia

Enquanto empregadora, a Comissão Europeia deve dar o exemplo. Para ser uma organização moderna, a Comissão necessita de uma mão de obra que seja representativa da nossa sociedade no seu conjunto.

Ao abrigo deste mandato da Comissão, levar-se-ão a cabo novas ações[117] para promover a diversidade e garantir a todas as pessoas um local de trabalho inclusivo, independentemente da sua origem racial ou étnica ou da cor da pele. Todas estas ações farão parte de um conjunto mais vasto de medidas na próxima **estratégia de recursos humanos** que dará forma à modernização da Comissão enquanto administração pública. Será criado um **gabinete para a diversidade e a inclusão** na Direção-Geral dos Recursos Humanos e da Segurança para supervisionar o desenvolvimento e a execução de todas as ações pertinentes. O gabinete assegurará também um «balcão único» para todos os peritos e serviços que contribuam para promover a diversidade, a igualdade e a inclusão em todos os serviços da Comissão.

Pela primeira vez, recolher-se-ão dados sobre a diversidade do pessoal da Comissão mediante um inquérito específico sobre a diversidade e a inclusão, que será voluntário e anónimo. Os resultados do inquérito abrirão o caminho a políticas e medidas assentes em dados concretos no âmbito da estratégia de recursos humanos. O inquérito abrangerá todas as categorias de pessoal e visará todas as causas possíveis de discriminação, incluindo dados sobre a origem racial e étnica do pessoal, em plena conformidade com as regras de proteção de dados. Servirá de base para aferir os progressos no futuro. Outras instituições e organismos da UE poderiam adotar medidas semelhantes[118].

O compromisso de promover a diversidade aplica-se a todos os níveis da organização e abrange, por conseguinte, o pessoal de todos os graus e grupos de funções. Os processos de recrutamento e seleção das instituições europeias são instrumentos fundamentais a este respeito.

Embora o **processo de seleção** se baseie no mérito e siga uma política de igualdade de oportunidades, é necessário apoiar uma maior diversidade entre os candidatos. Nos próximos seis meses, será criada uma estratégia de comunicação específica[119]. Até ao final de 2020, o Serviço Europeu de Seleção do Pessoal (EPSO) lançará um convite à apresentação de propostas para incentivar a cooperação com diferentes organizações e associações de peritos representantes de minorias, bem como uma rede de **organizações parceiras no campo da diversidade**, que terá por objetivo receber informações sobre oportunidades de emprego e concursos. Esta rede será igualmente essencial para compreender melhor os desincentivos existentes à consideração das instituições europeias como potenciais empregadoras. Desenvolver-se-á um **instrumento de acompanhamento da igualdade e da diversidade**, em cooperação com os Estados-Membros, para identificar potenciais lacunas nos candidatos, possíveis fatores de bloqueio e o modo de os superar.

[117] Já foram levadas a cabo várias ações ao abrigo da Comunicação da Comissão intitulada A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion [Um melhor ambiente de trabalho para todos: da igualdade de oportunidades à diversidade e à inclusão (C(2017) 5300 final).

[118] O Serviço Europeu para a Ação Externa já manifestou a sua intenção de participar neste inquérito específico.

[119] Tal incluirá aproveitar o papel dos embaixadores de estudantes «EU Careers» e o programa «Back to School/University» para promover as carreiras profissionais nas instituições europeias entre os estudantes de minorias étnicas ou raciais. No final de 2020, terá lugar uma sessão especializada sobre a diversidade que reunirá 185 embaixadores «EU Careers» de 140 universidades de toda a Europa.

A fim de reforçar a prevenção de eventuais discriminações no **processo de recrutamento**, os profissionais de recursos humanos terão **formações obrigatórias sobre preconceitos inconscientes** e adquirirão mais conhecimentos especializados em matéria de recrutamento e de técnicas de entrevista. Estas medidas serão acompanhadas de **análises da igualdade e da diversidade** dos processos, procedimentos e instrumentos de recrutamento, a fim de identificar os potenciais riscos de tendenciosidade ou de discriminação e as medidas corretivas necessárias. A Comissão está firmemente empenhada em tomar todas as medidas adequadas para assegurar a correção real dos problemas identificados no decurso das análises da igualdade e da diversidade.

O compromisso desta instituição para com a diversidade estende-se também ao seu **programa de estágios** «Blue Book»[120]. A Comissão realizará uma análise da igualdade e da diversidade da globalidade do programa no intuito de **apresentar em 2021 uma estratégia** com objetivos específicos em termos de representação dos candidatos de minorias étnicas ou raciais. Estes objetivos serão aplicáveis aos convites à apresentação de candidaturas a lançar em 2022.

A adoção de medidas suplementares em prol da diversidade do pessoal da Comissão ficaria, no entanto, comprometida, a partir do momento em que o próprio local de trabalho não fosse também ele plenamente inclusivo. A Comissão aplicará medidas adicionais no sentido de uma cultura de inclusividade. Dar-se-á destaque ao papel fundamental dos quadros médios e superiores de gestão, inclusivamente tornando a **Carta da Diversidade e da Inclusão** da Comissão[121] uma parte integrante do compromisso de gestão de cada serviço. Todo o pessoal receberá formações regulares sobre preconceitos inconscientes, incluindo no atinente a questões de origem racial e étnica e às suas intersecções com outros motivos de discriminação. Uma **campanha de comunicação interna** para o efeito abrangerá todos os aspetos da diversidade e da inclusão, incluindo em matéria de origem racial e étnica. Serão organizadas ações de sensibilização específicas para o pessoal, como eventos ou artigos, no âmbito das atividades da UE para assinalar os principais dias comemorativos associados ao racismo. Em 2021, o evento assumirá a forma de um seminário sobre o tema «Quebrar o silêncio sobre a diversidade étnica e racial», com relatos pessoais de gestores e membros do pessoal de várias origens raciais ou étnicas.

Paralelamente às ações de prevenção, os casos de discriminação, desigualdade ou intolerância durante o processo de recrutamento ou no local de trabalho continuarão a ser objeto de acompanhamento rigoroso. Tal significa que os candidatos e os membros do pessoal devem poder sentir-se seguros para denunciar eventuais **práticas desleais, discriminatórias ou hostis**. O quadro político da Comissão em matéria de assédio está a ser revisto e proporcionará um quadro para combater todas as formas de comportamentos indesejáveis no local de trabalho, incluindo os que assentam na discriminação racial.

A Comissão fará uma **avaliação comparativa de todas as suas ações** para promover a diversidade e a inclusão relativamente a outras administrações públicas, organizações internacionais e empresas privadas, e encetará um diálogo regular com outras instituições europeias. Dar-se-á prioridade às ações específicas que digam respeito a candidatos e membros do pessoal de minorias étnicas ou raciais.

Até 2023, a Comissão realizará uma avaliação da eficácia das ações empreendidas para reforçar a diversidade racial e étnica do seu pessoal.

[120] Decisão C(2005) 458 da Comissão.
[121] Ver a comunicação C(2017) 5300 final da Comissão.

A Comissão irá:

- dar o exemplo enquanto instituição, adotando medidas para melhorar significativamente a representatividade do seu pessoal através de ações direcionadas no domínio do recrutamento e da seleção;
- convidar outras instituições europeias a adotar medidas em sintonia com as do presente plano de ação, a fim de promover a diversidade e a inclusão nos respetivos locais de trabalho.

5. Conclusão

O racismo atenta contra os valores que estão no cerne da União Europeia. O aprofundamento da luta contra o racismo na UE é uma responsabilidade partilhada que exige esforços concertados, resolutos e contínuos. As instituições europeias, os Estados-Membros e as agências da União, em parceria com as organizações da sociedade civil, os parceiros sociais e o setor privado, devem trabalhar em conjunto para realizar progressos concretos no sentido de eliminar este flagelo das nossas sociedades.

A Comissão convida todos os intervenientes e partes interessadas pertinentes a encetarem um diálogo aberto, honesto e contínuo que contribua para desenvolver e aplicar estratégias de luta contra o racismo. No âmbito deste diálogo, as instituições europeias e os Estados-Membros precisam de privilegiar uma abordagem nova na forma como interagem com a sociedade civil e assegurar que as vozes das pessoas de minorias étnicas ou raciais se fazem ouvir.

A execução das ações aqui apresentadas será objeto de acompanhamento. Serão apresentados relatórios para dar conta dos progressos, adaptando as ações sempre que necessário. A Comissão convida o Parlamento Europeu a promover debates regulares e a apoiar a execução do plano de ação, e convida o Conselho a adotar conclusões sobre as ações dos Estados-Membros para prevenir e combater o racismo. A Comissão exorta os Estados-Membros a adotarem os respetivos planos de ação nacionais até ao final de 2022 e a maximizarem a utilização de todos os instrumentos ao seu dispor, destacando as possibilidades oferecidas pelos programas de financiamento ao abrigo do QFP e do instrumento de recuperação Next Generation EU, a fim de apoiar as pessoas vítimas de racismo e de discriminação. Trabalhando em conjunto, faremos de uma União Europeia sem racismo uma realidade.